

목표성향이 조직시민행동에 미치는 영향: 자기유능감의 매개효과와 윤리적 리더십의 조절효과를 중심으로

The Relationship between Goal Orientation and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Self-esteem and the Moderating Effect of Ethical Leadership

박재춘*, 복경수**

단국대학교 상경대학 경영학부*, 고용노동연수원 선임연구원**

Jae Chun Park(innosapark@dankook.ac.kr)*, Kyoung Soo Bok(bestbok@naver.com)**

요약

본 연구는 목표성향이 구성원들의 자기유능감과 조직시민행동에 미치는 영향을 규명하였다. 또한 구성원들의 자기유능감의 매개효과와 팀장의 윤리적 리더십의 조절효과를 실증분석하였다. 공공기관 및 기업에 종사하는 근로자 1,656명을 대상으로 한 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 높은 학습성향과 성과증명성향은 구성원들의 자기유능감에 긍정적인 영향을 주었다. 그러나 성과회피성향은 유의미하지 않았다. 둘째, 높은 학습성향과 성과증명성향은 조직시민행동에도 긍정적인 영향을 주었다. 그러나 성과회피성향은 유의미하지 않았다. 셋째, 목표성향(학습성향, 성과증명성향)과 조직시민행동의 관계에서 자기유능감은 부분매개효과를 보였다. 즉, 목표성향(학습성향, 성과증명성향)은 조직시민행동에 직접적으로 영향을 주기도 하지만, 자기유능감을 매개로 하여 조직시민행동에 간접적으로 영향을 주기도 한다. 마지막으로 팀장의 윤리적 리더십의 상호작용효과는 성과회피성향에서 규명되었다. 즉, 성과회피성향이 조직시민행동에 주는 긍정적인 효과는 팀장의 윤리적 리더십이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 더욱 높게 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 논의가 제시되었으며, 향후 연구를 위한 제언도 제시하였다.

■ 중심어 : | 목표성향 | 자기유능감 | 윤리적 리더십 | 조직시민행동 |

Abstract

This study examines the effect of goal orientation (GO) on employee' self-esteem and organizational citizenship behavior (OCB). Also, this paper investigates the mediating effect of employee' self-esteem and the moderating effect of leader's ethical leadership. The results of this study targeted 1,656 employees working at company and public institution were as follows: First, we found that learning goal orientation (LGO) and performance prove goal orientation (PPGO) had a positive impact on employee' self-esteem. But performance avoid goal orientation (PAGO) was not directly related to self-esteem. Second, LGO and PPGO had a positive effect on employee' OCB. But PAGO was not related to OCB. Third, the mediating role of self-esteem in the relationship between GO variables (LGO, PPGO) and OCB was statistically significant. Finally, the interaction term of employee' GO (LGO, PPGO) and leader's ethical leadership was not related to OCB, whereas the positive link between PAGO and OCB was stronger when leader's ethical leadership was high. In particular, this study presented with implications for future research, limitations of this study.

■ keyword : | Goal Orientation | Self-esteem | Ethical Leadership | Organizational Citizenship Behavior |

I. 서론

불확실한 경영환경에서 구성원들은 이전에 경험하지 못한 많은 도전적인 과제와 새로운 문제에 직면하고 있다. 조직의 지속성장은 새롭게 직면한 도전적인 과제에 효과적으로 대응할 수 있는 문제해결능력이나 창의성 등 개인의 핵심역량을 개발하는 데에 있다. 이에 VandeWalle[1]은 불확실한 환경에 필요한 역량으로 실패를 극복하고 문제를 주도적으로 해결하는 역량이나 새로운 아이디어를 제안하는 창의적 사고역량을 주장하면서 학습성향의 중요성을 강조하였다. 특히, 경영분야의 많은 연구들은 목표성향을 동기부여의 특질적 특성의 핵심변인으로 주장하였다[2-5].

목표성향(goal orientation)은 초기에 교육학에서 주로 연구되어 왔으나, 목표성향이 인사조직관리 전반에도 유용하다는 논의[6][7]에 따라, 1990년 이후 목표성향과 조직성과에 대한 연구가 시작되었다[8]. 목표성향은 구성원들이 성과관여에 접근하는 방법[9]으로 구성원들의 노력, 지속성 및 학습전략 등과 같은 자기규제행동을 결정[10][11]하게 된다. 선행연구들은 목표성향의 차이(예: 학습성향, 성과성향)가 조직성과에 차별적인 영향을 준다고 하였다. 예를 들어, 높은 학습성향이 도전적인 과업을 추구하도록 지원하기 때문에, 선제적 행동(proactive behavior)을 강화하며[12], 실제 업무성과, 창의성 및 팀 빌딩 등 조직성과에 긍정적인 영향[3][13-15]을 준다고 하였다. 그러나 성과성향의 연구결과는 일관되지 않고 있다. 이에 선행연구들은 성과성향을 호의적인 평가를 지향하는 욕구와 부정적인 판단을 회피하려는 요구로 세분화하여 조직성과와의 관계를 보다 정확히 파악하고자 노력하였으나[16], 실증연구에서도 역시 일관된 결과(예: Porath & Bateman[12], VandeWalle & Cummings[17])를 보이지 않고 있다. 또한 최근 이해관계자들과의 동반성장이 강조되면서 구성원들의 긍정적 행동이 강조되고 있다[18]. 이에 본 연구는 목표성향의 독립적인 3차원 구성요소인 학습성향, 성과증명성향 및 성과회피성향이 실제 업무성과에 영향을 미치는 인지적 특성인 자기유능감과 조직시민행동(이하 OCB)에 주는 효과를 검증

하고자 한다.

또한 최근 선행연구들은 단순히 개별수준의 인과관계보다는 목표성향과 결과변인의 관계를 연결하는 메커니즘에 대한 연구나 개인을 둘러싼 환경과의 상호작용 효과에 대한 연구로 확대되고 있다. 먼저, 목표성향의 메커니즘에 대한 연구는 사회인지이론(social cognitive theory, Bandura[19-21])에 근거하여 어려운 도전적인 과제를 극복하고자 하는 개인의 자기규제적인 행동이 구성원들의 내재적 동기부여를 강화하여 조직성과에 긍정적인 영향을 준다고 주장하면서 매개변인으로 자기만족, 자기효능감 등 자기규제과정 변인을 주장하였다. 이에 본 연구에서는 자기결정성이론의 내재적 동기부여를 결정하는 핵심변인인 자기유능감의 매개효과를 검증하고자 한다.

마지막으로 선행연구[22][23]들은 목표성향과 결과변인의 관계에서 맥락적 조절변인으로 리더십의 효과를 강조함에도 불구하고, 국내의 연구에서 리더십의 조절효과에 대한 연구는 부족하다. 즉, 선행연구들은 조직관리관점에서 맥락적 변인(예: 리더, 동료, 직무 등)에 대한 연구가 부족하여 아직 제한적인 정보만을 제공하는 한계를 보이고 있다[16]. 리더십은 구성원들의 동기부여에 영향을 주는 핵심 변인이며[24], 그 중 리더의 윤리적 행동은 구성원들의 역량개발과 학습에 도움을 제공한다[25]. 따라서 투명하고 공정한 조직분위기를 지원하는 팀장의 윤리적 리더십은 목표성향의 효과에 영향을 주게 된다. 예를 들어, Domingues et al.[24]은 관리자들의 리더십 행동이 목표성향과 조직성과의 관계에서 조절역할을 한다고 하였다. 특히, 리더의 윤리적 행동이 변혁적 리더십, 오센틱 리더십 및 서번트 리더십의 핵심 구성요소라는 점[26]을 고려하여 본 연구에서는 팀장의 윤리적 리더십에 초점을 두고자 한다. 이에 본 연구에서는 목표성향과 OCB의 관계에서 윤리적 리더와의 조절효과를 검증함으로써, 조직관리차원에서 구성원들의 목표성향을 효과적으로 관리할 수 있는 방안을 살펴보고자 한다.

II. 선행연구 고찰 및 연구가설 설정

1. 목표성향과 자기유능감, 조직시민행동

1 목표성향의 선행연구는 채용, 교육, 성과평가, 조직변화, 리더십 및 팀빌딩 등 인사조직분야에서 중요한 역할을 규명함.

목표성향은 Dweck[27]이 처음으로 제시한 개념이며, “개인이 목표달성을 위해 자신의 역량에 기초하여 무엇을 선택하고, 어떠한 방법을 사용할지에 대한 인지적 틀”을 말한다. 특히, VandeWalle[28]은 목표성향의 하위변인을 독립적인 것으로 인식하면서 다차원모델 - 학습성향, 성과증명성향, 성과회피성향 - 을 주장하였고, 목표성향의 다차원모델은 메타분석의 결과[3][29]에서도 실증되었다.

먼저, 학습성향과 조직성과의 관계에 대한 선행연구[30][31]들은 자기규제이론(self-regulation theory)으로 설명하고 있다[24]. 학습성향이 높은 구성원은 자신의 지식이나 역량 등을 개발[32]하거나 자신의 성과를 높이기 위해 자기규제전략을 더 많이 활용한다[24]. 예를 들어, 목표성향의 메타분석[3][33][34]은 학습성향이 내재적 이익, 강화된 학습 등 적응적 동기부여과정(adaptive motivational processes)이나 조직성과에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 이에 반하여, 성과성향은 타인과 비교되는 역량증명을 포함한 성공의 규범적인 기준에 관심이 있다[3][35]. 즉, Elliot와 McGregor[36]은 학습성향과 성과성향을 구분하는 중요한 기준이 자기 자신 또는 타인을 준거대상으로 판단하는 것이라 하였다[5]. 예를 들어, Button 등[2]은 성과증명성향이 타인으로부터의 호의적 평가를 이끌어 내고자하는 욕구가 강하다고 하였다. 그러나 성과회피성향은 조직유효성에 대한 부정적인 영향[12]을 강조한다. 예를 들어, Payne 등[3]은 메타분석에서 성과회피성향은 다른 사람들의 부정적인 평가를 회피하는 경향이 높기 때문에 직무성과가 낮다고 하였다.

또한 선행연구들은 자기유능감과 유사한 자기규제개념인 자기효능감의 선행변인으로 목표성향을 주장하였다. 즉, 몇몇 연구들은[37-39] 자기효능감에 대한 학습성향의 긍정적인 효과를 실증하였으나, 자기효능감과 성과성향의 관계규명은 일관되지 않았다. 예를 들어, Steele-Johnson 등[39]은 높은 성과성향이 자기효능감에 긍정적인 영향을 준다고 한 반면에 Phillips와 Gully[38]은 자기효능감에 부정적인 영향을 준다고 하였다. 또한 Bettencourt[40]은 학습성향이 OCB에 긍정적 영향을 주나, 성과성향은 상황적 보상이 전제되어야 한다고 하였다. Humborstad 등[41] 역시 학습성향

은 OCB에 긍정적 영향을 주나, 성과성향은 별다른 영향이 없다고 하였다. 특히, Rawsthorne와 Elliot[13]은 메타분석에서 학습성향이 성과증명성향에 비해 사람들의 내재적 동기부여에 더욱 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 또한 성과회피성향 역시 다른 목표성향에 비해서는 내재적 동기부여에 주는 영향이 약하지만 성과회피성향의 긍정성을 주장하였다.

결론적으로 학습성향의 긍정적인 효과에 대해서는 일치된 결과를 보이는 데 반해, 성과성향의 영향에 대해서는 일관되지 않다. 즉, 학습성향은 긍정적인 영향[4][13]을 주고 있으나, 성과성향은 영향이 없거나[30][41], 부정적인 영향[3][42]을 준다. 따라서 자기유능감 역시 구성원들이 지닌 목표성향에 의해 긍정적 또는 부정적 영향을 받게 된다. 자기유능감은 “자신을 둘러싼 환경과의 상호작용을 통해 자신의 능력이나 역량을 발휘하거나 효과적인 행동을 수행하려는 욕구[43]”를 말한다. 따라서 높은 학습성향은 구성원들의 내재적 동기부여를 강화하여 자기유능감 및 COB에도 긍정적인 영향을 준다. 또한 성과증명성향 역시 자신의 능력이나 역량을 효과적으로 발휘하려는 자기유능감의 욕구가 강하며, 타인의 호의적 평가를 유도하기 위한 OCB가 높게 나타난다. 그러나 타인들로부터의 부정적인 평가를 회피하려는 성향이 높은 구성원들은 자신의 실수를 최소화하려고 노력하기 때문에[3][37][38], 자기유능감이나 OCB에 부정적인 영향을 주게 된다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 목표성향(학습성향, 성과증명성향, 성과회피성향)은 구성원들의 자기유능감에 긍정적(또는 부정적)인 영향을 줄 것이다.

가설 2. 목표성향(학습성향, 성과증명성향, 성과회피성향)은 구성원들의 OCB에 긍정적(또는 부정적)인 영향을 줄 것이다.

2. 자기유능감의 매개효과

선행연구[42][44]들은 목표성향의 자기규제기능에 초점을 둔 연구로 목표성향이 조직성과와 어떻게 연계되는지를 자기규제행위의 차이로 설명하고 있다[16]. 이러한 고민은 목표성향이 조직성과에 영향을 준다는

전제에는 동의하나 목표성향이 조직성과에 미치는 메커니즘을 규명하는 연구가 부족한 데에서 출발하고 있다[4]. 즉, 최근 연구들은 목표성향의 메커니즘에 대한 연구의 필요성을 제기하면서 인지적 과정의 잠재적인 매개변인으로 자기효능감, 피드백추구 등 자기규제과정에 초점을 두고 있다[5][27][45].

사회인지이론에서는 구성원들이 조직성과에 필요한 노력, 인지적 자원 및 행동을 이끌어내기 위한 동기부여과정[46][47]으로 자기규제적 행위(예: 자기효능감, 자기유능감)를 강조한다[4]. 자기규제과정에는 바람직한 목표와 자신의 성과를 비교평가하는 자기평가(self-evaluation), 자기유능감이나 자기효능감 등의 자신에 대한 정서적 및 인지적 평가인 자기반응(self-reactions)이 포함된다[9]. 예를 들어, Miller et al.[48]와 Johnson et al.[49]은 학습성향이 자기규제적 행위를 통해 조직성과를 더욱 높인다고 하였다.

또한 성과증명성향은 일반적으로 새롭고 도전적인 업무방식보다는 안정적이고 변화가 적은 업무방식에서 자신의 업무에 대한 자신감을 가지게 되지만[49], 성과회피성향은 동료, 상사 등 다른 사람들에게 실패로 판명될 가능성이 업무불확실성을 회피하려는 경향을 보이게 된다[27][50]. 특히, 이러한 평가적 압력은 성취에 대한 긴장감을 야기시키거나 자기유능감 등 자기결정성(self-determination, Deci & Ryan[43])을 감소시키게 된다[41]. 이처럼 성과성향은 조직유효성에 긍정적 측면과 부정적 측면이 상존하기 때문에, 성과증명성향과 성과회피성향을 구분하여 자기유능감의 매개효과를 규명할 필요가 있다.

실증연구에서도 VandeWalle 등[30]은 학습성향과 영업성과의 관계를 자기규제행위(목표수준, 계획, 노력) 전략이 매개한다고 하였으며, Potosky와 Ramakrishna[4]는 목표성향(학습성향, 성과목표성향)과 직무성과의 관계에서 학습효능감이 매개한다고 주장하였다. 특히, Phillips와 Gully[38] 및 Ford 등[51]은 높은 성과성향이 자기효능감에 영향을 주고, 결국 학점에 부정적인 영향을 준다고 하였다.

이처럼 선행연구[4][38]들은 자기규제변인이 목표성향과 다양한 성과변인의 관계에서 동기부여적 매개역할을 주장하고 있다. 즉, 높은 학습성향이나 성과증명성

향을 지닌 구성원들은 자기규제의 동기부여과정에서 자기규제행위나 업무에 대한 자신감이 업무에 대한 유능감으로 이어지고, 결국 동료 등에 대한 호의적이고 자발적인 역할 외 행동을 높이게 된다[48][49]. 그러나 성과회피성향은 자신의 업무에 대한 능력에 대한 부정적 성향으로 자기유능감을 줄이게 되고, 이는 결국 OCB의 감소로 이어지게 된다[41]. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 자기유능감은 목표성향(학습성향, 성과증명성향, 성과회피성향)과 OCB의 관계를 부분 매개할 것이다.

4. 팀장의 윤리적 리더십의 조절효과

목표성향이 역량개발에 유용한 시사점을 제공하기 위해서는 목표성향의 주효과 뿐만 아니라 목표성향에 영향을 주는 맥락적 변인에 대한 체계적인 연구가 필요하다[16]. 즉, 목표성향에 의한 동기부여과정은 사람이나 맥락적 요인에 의해 강화 또는 완화될 수 있다[2][7][52]. 특히, Avolio 등[53]은 구성원들의 업무수행에 대한 영향력과 가이드역할을 하며, 동기부여에 중요한 역할을 하는 핵심 상황적 변인(situational factors)으로 리더십의 역할을 강조하였다. 이에 선행연구들은 목표성향의 특질에 영향을 주는 상황변인으로 상사의 리더십(예: 임파워링 리더십[41], 변혁적 및 거래적 리더십[24], 리더-구성원 교환관계[54])에 관심을 두어 왔다. 그러나 리더십의 조절효과에 대한 연구들은 일치된 결과가 보이지 않거나[55][56], 변혁적 및 거래적 리더십 등 일부 리더십행동에 한정되어 있다. 본 연구에서는 변혁적 리더십, 오센틱 리더십 및 서번트 리더십의 핵심 구성요소인 리더의 윤리적 행동[26]에 초점을 두고, 목표성향을 조절하는 변인으로 팀장의 윤리적 리더십을 규명하고자 한다.

불확실한 경영환경에서 리더의 윤리 및 도덕성은 그 어느 때보다 중요성이 강조된다[57]. 윤리적 리더십은 “규범적으로 올바른 행동, 구성원과의 쌍방향 커뮤니케이션과 의사결정 등을 통해 구성원들의 윤리적 행동을 강화하는 리더십행동”을 의미한다[57]. 윤리적 리더십은 추종자들의 리더 및 조직에 대한 신뢰를 형성하게

하는 핵심요인이다[58]. 윤리적 리더는 추종자들과의 사회적 교환관계를 구축하고, 다양한 방법으로 추종자들에게 도움이 되는 행동을 함으로써 추종자와 상부상조[57]함과 동시에 불확실한 환경에서 추종자들에게 행동규칙의 이정표를 제시[58]하여 구성원들의 긍정적인 행동을 강화한다.

Domingues 등[24]은 구성원들에게 학습 및 성과를 추구하기 위한 명확한 방향을 제시하는 업무환경에서 관리자의 리더십행동이 조직성과에 대한 목표성향의 긍정적인 영향을 더욱 강화시킨다고 하였다. 예를 들어, 높은 학습성향을 지닌 구성원들은 윤리적 조직분위기가 자신의 역량개발과 학습을 지원하기 때문에[25], OCB를 더욱 강화하게 된다. 또한 성과증명성향 역시 윤리적 리더가 제공하는 투명하고 공정한 업무환경이 자신의 역량을 증명할 수 있는 외재적 동기부여요인(extrinsic motivation[59])으로 작용되기 때문에, 역할 외 행동을 강화하게 된다. 특히, 높은 성과회피성향은 성취상황에서 자신의 심리적 위험을 감소시킬 수 있는 맥락적 요인이 제공되지 않는 한 도전적인 과제를 회피하려는 경향을 보이게 된다[59].

실증연구에서는 구성원의 목표성향과 윤리적 리더십의 조절효과에 대한 직접적인 연구는 없지만, 목표성향과 리더십의 상호작용에 대한 선행연구를 통해 윤리적 리더십의 조절효과를 유추할 수 있다. Domingues 등[23]은 목표성향과 영업성과의 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과를 실증한 결과, 낮은 변혁적 리더십 상황에서 학습성향이 높은 영업사원들의 영업성과가 높게 나타났다. Yadav와 Dixit[60]은 학습민첩성과 학습성향의 상호작용 효과가 오센티리더십 개발에 긍정적인 영향을 준다고 하였다.

이처럼 목표성향은 OCB에 직접적인 영향을 주기도 하지만 상호신뢰에 기반한 공정한 조직분위기를 구축하는 팀장의 윤리적 리더십에 의해서 더욱 강화될 것이다. 즉, 팀장의 윤리적 리더십은 OCB에 대한 목표성향의 긍정적인 효과를 더욱 강화하게 될 것이다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 목표성향(학습성향, 성과증명성향, 성과회피성향)과 OCB의 관계는 팀장의 윤리적 리더십에 의해 조절될 것이다.

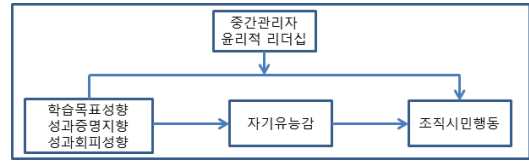


그림 1. 연구모형

III. 연구방법

1. 연구대상

연구모형을 검증하기 위하여 기업 및 공공기관의 직원을 대상으로 설문조사가 실시되었다. 기업 및 공공기관 등 100개 조직에 각 40부씩 총 4,000부의 설문지를 배포하여 72개 조직에서 1,678부의 설문지를 회수하였다. 이 중 불성실한 응답으로 분석에 활용할 수 없었던 22부를 제외한 1,656부(회수율 41.4%)가 최종 연구결과의 도출에 활용되었다.

인구통계학적 특성은 다음과 같다. 조사 대상자 중 남성은 1,137명(68.7%)이며, 기혼자는 1,060명(64.0%)이었다. 또한 연령은 20대 192명(11.6%), 30대 761명(46.0%), 40대 550명(33.2%), 50대 이상 153명(9.2%)이며, 학력은 고졸이 187명(11.3%), 전문대졸이 126명(7.6%), 대졸이 1,044명(63.0%), 대학원 이상이 299명(18.1%)이었다. 근속년수는 1~5년차 633명(38.2%), 6~10년차 426명(25.7%), 11~15년차 276명(16.7%), 16~20년차 186명(11.2%), 20년차 이상 135명(8.2%)이었다. 조직특성 중 조직규모는 100명 미만에 재직하는 노동자가 129명(7.8%), 101~300명 규모 352명(21.3%), 301~500명 규모 213명(12.9%), 501~1000명 규모 144명(8.7%), 1001명 이상 규모 818명(49.4%)이었다. 또한 조직형태는 공공부문이 1,021명(61.7%), 민간부문이 635명(38.3%)로 분석되었다.

2. 측정도구

목표성향의 측정도구는 VandeWalle[28]이 개발한 13개 항목의 설문문항을 사용하였다. 학습성향의 측정 항목으로 '새로운 기술이나 지식을 개발할 기회를 추구한다' 등 총 5개 항목으로 구성하였으며, 성과증명성향

의 측정항목으로 '동료들 보다 업무를 더 잘한다는 것을 증명하는 데 관심이 있다' 등 총 4개 항목으로 측정하였다. 마지막으로 성과회피성향의 측정항목으로는 '동료들에게 무능하게 보일 수 있는 새로운 업무는 말지 않는다' 등 총 4개 항목으로 리커트의 5점 척도로 측정하였다.

자기유능감의 측정도구는 Deci와 Ryan[43]가 개발한 6개 설문문항을 사용하였다. 설문문항으로는 '내 자신이 매우 유능하고 능력이 있다고 생각한다', '내게 주어진 일을 잘 해결할 능력이 있다고 느낀다' 등 총 6개 항목으로 리커트의 5점 척도로 측정하였다. 윤리적 리더십의 측정도구는 Brown 등[57]이 개발한 ELS(ethical leadership scale) 측정도구를 사용하였다. 설문항목으로는 '윤리적 방식으로 개인적 삶을 영위한다', '구성원들과 윤리 혹은 가치에 대하여 토론한다' 등 총 10개의 항목으로 리커트의 5점 척도로 측정하였다. OCB의 측정도구는 Moorman이 개발한 측정도구를 활용한 공혜원 등[61]의 측정도구를 사용하였다. 설문항목으로는 '직무수행에 어려움을 겪는 동료들 기꺼이 돕는다', '나의 업무가 아니더라도 새 동료가 업무에 적응하도록 도와준다' 등 총 4개의 항목으로 리커트의 5점 척도로 측정하였다. 통제변수로는 선행연구[14][24][62]를 참고하여, 성별, 나이, 학력, 근속년수 및 조직형태 등을 통제하였다.

IV. 실증분석결과

1. 신뢰도 및 타당성 분석

변인들의 분석에 앞서 측정도구에 대한 신뢰도와 타당성 분석을 하였다. 내적 일관성은 Cronbach Alpha (α)계수를 사용하여 신뢰성을 검증하였다. 신뢰도 분석 결과[표 1], 목표성향(학습성향 .903, 성과증명성향 .890, 성과회피성향 .872), 자기유능감 .897, 윤리적 리더십 .959, OCB .878로 나타나 만족할 만한 신뢰도를 보였다.

표 1. 신뢰도분석결과

변수	최종 항목 수	Cronbach's α
목표성향	학습성향	.903
	성과증명성향	.890
	성과회피성향	.872
자기유능감	6	.897
윤리적 리더십	10	.959
OCB	4	.878

표 2. 목표성향 타당성 분석결과

구분	요인 적재치	요인 1	요인 2	요인 3	
		학습성향	증명성향	회피성향	
목표성향	학습성향1	.791	.871		
	학습성향2	.775	.859		
	학습성향3	.775	.848		
	학습성향4	.647	.704		
	학습성향5	.690	.706	.434	
	증명성향1	.773		.800	
	증명성향2	.787		.804	
	증명성향3	.695		.776	
	증명성향4	.738		.757	
	회피성향1	.679			.781
	회피성향2	.766			.841
	회피성향3	.794			.877
회피성향4	.678			.819	
아이겐 값		3.574	3.052	2.962	
분산(%)		27.491	23.474	22.788	
누적분산(%)		27.491	50.965	73.753	

※ 계수 값이 .40이하는 표시 안함.

타당성검증으로 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 요인추출방법으로는 주성분 분석을 통한 Varimax 직각회전법을 사용하였다. 먼저, 목표성향의 요인분석 결과[표 2], 표본의 적절성을 측정하는 KMO .906에 가깝고, 구형성 검정 통계치가 13939.670(df=78, $p < .001$)로서 유의수준이 유의하므로 상관행렬이 요인분석하기에 적합하였다. 본 연구에서도 13개 문항이 1이상의 고유 값을 가진 3개 요인으로 묶였다.

다음으로 자기유능감, 윤리적 리더십 및 OCB의 요인 분석 결과[표 3], 표본의 적절성을 측정하는 KMO .958에 가깝고, 구형성 검정 통계치가 26175.037(df=190, $p < .001$)로서 유의수준이 유의하므로 상관행렬이 요인분석하기에 적합하였다. 20개 문항이 1이상의 고유 값을 가진 3개 요인으로 묶였다.

표 3. 매개 및 조절, 증속변인 타당성 분석결과

구 분	요인 적재치	요인 1	요인 2	요인 3
윤리적 리더십	리더십1	.717	.818	
	리더십2	.666	.749	
	리더십3	.664	.766	
	리더십4	.756	.842	
	리더십5	.793	.865	
	리더십6	.779	.858	
	리더십7	.732	.816	
	리더십8	.768	.834	
	리더십9	.725	.822	
	리더십10	.725	.810	
조직 시민 행동	OCB1	.729		.747
	OCB2	.660		.688
	OCB3	.766		.786
	OCB4	.756		.764
자기 유능감	유능감1	.682	.809	
	유능감2	.576	.689	
	유능감3	.711	.806	
	유능감4	.707	.786	
	유능감5	.661	.765	
	유능감6	.674	.798	
아이겐 값		7.195	4.185	2.867
분 산(%)		35.977	20.923	14.333
누적분산(%)		35.977	56.899	71.232

※ 계수 값이 .40이하는 표시 안함.

다음으로 단일응답자편차(single respondent bias)의 문제를 해결하기 위해 Harman의 단일요인검증(single-factor test)을 실시하였다[63]. Harman의 단일요인검증 결과, 총 6개 요인으로 분석되었으며, 설명

표 4. 기술통계분석 및 상관관계분석 결과

변 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
성별	1										
연령	-.215*	1									
학력	-.036	-.027	1								
근속년수	-.205*	.663*	.086*	1							
조직형태	-.076*	-.007	.304*	.052*	1						
학습성향	-.143*	.069*	.227*	.100*	.057*	1					
증명성향	-.132*	.072*	.163*	.133*	.052*	.628*	1				
회피성향	-.120*	.032	.084*	.110*	.101*	.196*	.447*	1			
유능감	-.095*	.123*	.195*	.129*	.061*	.615*	.579*	.251*	1		
리더십	-.063*	.007	.119*	.091*	.131*	.510*	.426*	.209*	.400*	1	
OCB	-.122*	.168*	.080*	.161*	.027	.670*	.540*	.170*	.592*	.586*	1
평균	1.3152	2.4010	2.8786	2.2536	.6165	3.5563	3.3566	2.8202	3.4978	3.6435	3.6768
표준편차	.4725	.8107	.8331	1.2917	.4864	.7856	.8865	.9883	.7084	.8907	.7543

^ap<.01

주) 성별(남성 = 1), 조직형태(공공부문 = 1)

력이 가장 큰 요인의 전체 변량이 21.269% 정도로 지배적이라 할 수 있는 요인도 나타나지 않았다. 이와 더불어 Bartlett 검증(유의수준 <.000)에서도 변수들 간의 관계가 단위행렬이 아니라는 점이 입증되었으며, KMO측정치(0.966)도 최저기준치(0.5)를 상회하여 표본이 적합한 것으로 나타났다. 따라서 연구표본의 동의 방법편의는 심각하지 않은 것을 알 수 있다.

2. 상관관계 분석결과

변인들의 기술통계 및 상관관계 분석결과[표 4]. 먼저, 목표성향(학습성향, 성과증명성향, 성과회피성향)은 모두 OCB와 긍정적인 상관관계를 보였다. 또한 자기 유능감과 팀장의 윤리적 리더십 역시 OCB와 긍정적인 상관관계를 보였다. 마지막으로 목표성향(학습성향, 성과증명성향, 성과회피성향)은 자기유능감과 긍정적인 상관관계에 있었다. 특히, 목표성향 변인별로 살펴본 결과, 학습성향, 성과증명성향 및 성과회피성향 모두 긍정적인 상관관계를 보였다.

3. 가설 검증 결과

3.1 목표성향과 자기유능감, 조직시민행동

목표성향과 자기유능감의 회귀분석 결과<[표 5]의 모형1>, 목표성향(학습성향, 성과증명성향)과 자기유능감의 회귀식은 유의미한 정(+의 영향을 주었다. 그러나 성과회피성향은 유의미하지 않았다. 따라서 가설 1은

성과회피성향을 제외한 목표성향에 한해서 부분적으로 지지되었다.

목표성향과 OCB의 회귀분석 결과<[표 5]의 모형2>, 목표성향(학습성향, 성과증명성향)과 OCB의 회귀식 역시 유의미한 정(+)의 영향을 주었다. 그러나 성과회피성향은 유의미하지 않았다. 따라서 가설 2 역시 지지되었다(성과회피성향 제외).

표 5. 회귀분석 결과

구분	모형 1 (자기유능감)	모형2 (OCB)	모형3 (OCB)
상수	.968	1.189	.930
남성	.039(.026)	.008(.005)	-.002(-.001)
연령	.076(.087)***	.093(.099)***	.072(.078)**
학력	.046(.054)**	-.072(-.080)***	-.084(-.093)***
근속년수	-.007(-.012)	.013(.023)	.015(.026)
공공부문	.008(.006)	.019(.012)	.016(.011)
학습지향	.369(.409)***	.532(.554)***	.433(.451)***
증명성향	.237(.296)***	.178(.210)***	.115(.135)***
회피성향	.025(.035)	-.024(-.032)	-.031(-.041)*
자기유능감			.266(.250)***
R ²	.449	.493	.508
F	167.754***	200.041***	204.205***

* p< .05 ** p< .01 *** p<.001, ()는 표준화 계수임.

자기유능감의 매개검증은 Baron과 Kenny[64]가 제시한 3단계 매개회귀분석을 실시하였다[표 5]. 1단계에서는 학습성향과 성과증명성향만이 자기유능감에 유의하였으며, 2단계에서도 학습성향과 성과증명성향만이 OCB에 유의한 영향을 주어 두 번째 조건도 충족되었다. 마지막 3단계로 목표성향과 자기유능감을 동시에 투입한 결과, 독립변수인 목표성향과 OCB가 유의하며, 3단계에서의 회귀계수 값이 2단계의 값보다 줄어들었다. 또한 자기유능감과 OCB가 유의한 회귀계수 값을 보여 조건 3도 충족시켰다.

특히, 유의성 검증은 PROCESS macro에서 제공하는 부트스트래핑과 Sobel 검증으로 측정하였다. 먼저, 학습성향과 성과증명성향이 자기유능감을 통해 OCB에 미치는 간접효과계수(ab)는 각각 .1606, .1946으로 나타났다. 부트스트래핑 CI의 값이 0의 값을 포함하지 않기 때문에[표 6], 자기유능감의 간접효과는 유의하였다 [65]. 또한 Sobel 검증결과도 모두 유의하게 나타났다(Z=11.83, p<.001, Z=14.87, p<.001). 따라서 가설 3 지지되었다(성과회피성향 제외).

표 6. 부트스트래핑 매개효과 검증결과

구분	간접효과계수	Boot SE	95% CI	
			Boot LLCI	Boot ULCI
학습성향	.1606	.0174	.1273	.1954
성과증명성향	.1946	.0171	.1614	.2283

3.2 윤리적 리더십의 조절효과

조절효과 검증은 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 1단계로 통제변수를 투입하였고, 2단계는 독립변수인 목표성향, 3단계는 조절변수인 윤리적 리더십, 그리고 목표성향과 윤리적 리더십의 상호작용변수를 단계적으로 투입하여 R²의 변화량 유의성과 상호작용변수의 유의성을 통해 상호작용효과를 검증하였다[66]. 이 과정에서 상호작용변수의 다중공선성 문제를 줄이기 위해 평균중심화 방식을 적용하였다[67].

먼저, 학습성향과 윤리적 리더십의 조절검증 결과[표 7], 학습성향과 윤리적 리더십을 동시에 투입하였을 때 설명력(R²)이 .552이었으나, 상호작용항을 투입했을 때의 R² 값이 .553로 변화가 없었으며, 상호작용의 회귀식도 유의미하지 않았다. 둘째, 성과증명성향과 윤리적 리더십의 조절검증 결과[표 7], 성과증명성향과 윤리적 리더십을 동시에 투입하였을 때 설명력(R²)이 .469이었으나, 상호작용항을 투입했을 때의 R² 값이 .470로 변화가 없었으며, 상호작용의 회귀식도 유의미하지 않았다. 마지막으로, 성과회피성향과 윤리적 리더십의 조절검증 결과[표 7], 성과회피성향과 윤리적 리더십을 동시에 투입하였을 때 설명력(R²)이 .378이었으나, 상호작용항을 투입했을 때의 R² 값이 .380로 .002(p<.05)이 증가하였으며, 상호작용의 회귀식도 유의하였다. 따라서 가설 4는 성과회피성향에 한해서 지지되었다.

표 7. 윤리적 리더십이 조절효과 검증결과

구분	분석단계	검증결과			
		β	R ²	ΔR ²	
모형1 (학습 목표 성향)	1단계	남성	.001(.001)	.470	
		연령	.088(.095)***		
		학력	-.070(-.077)***		
		근속년수	.022(.037)		
		공공부문	.017(.011)		
	학습성향	.650(.677)***			
2단계	학습성향(a)	.484(.504)***	.552	.083***	
	윤리리더(b)	.286(.338)***			
3단계	a*b	.009(.014)	.553	.001	

모형2 (성과 증명 성향)	1단계	남성 연령 학력 근속년수 공공부문 증명성향	-.040(-.025) .112(.120)*** -.003(-.004) .004(.006) -.001(-.001) .449(.528)***	.309	
	2단계	증명성향(a) 윤리리더(b)	.293(.344)*** .378(.446)***	.469	.160***
	3단계	a*b	.016(.025)	.470	.001
모형1 (성과 회피 성향)	1단계	남성 연령 학력 근속년수 공공부문 회피성향	-.107(-.067)** .111(.120)*** .063(.069)** .027(.047) -.024(-.016) .113(.148)***	.066	
	2단계	회피성향(a) 윤리리더(b)	.033(.043)* .490(.578)***	.378	.312***
	3단계	a*b	.034(.051)*	.380	.002*

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001, ()는 표준화 계수임.

상호작용 패턴의 정확하게 이해하기 위해 도식화를 제안[67]하였다. 성과회피성향이 OCB에 미치는 영향은 팀장의 윤리적 리더십이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 전반적으로 높았다. 특히, 성과회피성향이 높은 집단은 낮은 집단에 비해 오히려 윤리적 리더십이 높은 팀장과 함께 근무할 때, OCB가 더욱 강화되는 것을 알 수 있다($\beta=.153, p<.01$).

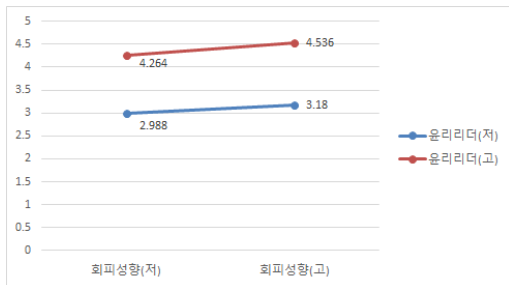


그림 2. 윤리적 리더십의 조절효과

V. 결론 및 제언

본 연구는 목표성향이 구성원들의 자기유능감과 OCB에 미치는 영향을 규명함과 동시에 자기유능감의 매개효과와 팀장의 윤리적 리더십의 조절효과를 실증 분석하였다. 기업 및 공공기관에 종사하는 구성원 1,656명을 대상으로 한 연구결과는 다음과 같다. 첫째,

높은 학습성향과 성과증명성향은 자기유능감에 긍정적인 영향을 주었다. 그러나 성과회피성향은 유의미하지 않았다. 둘째, 높은 학습성향과 성과증명성향은 OCB에도 긍정적인 영향을 주었다. 그러나 성과회피성향은 유의미하지 않았다. 셋째, 목표성향(학습성향, 성과증명성향)과 OCB의 관계에서 자기유능감은 부분매개효과를 보였다. 즉, 목표성향은 OCB에 직접적으로 영향을 주기도 하지만, 자기유능감을 매개로 하여 OCB에 간접적으로 영향을 주기도 한다. 마지막으로 목표성향과 OCB의 관계에서 팀장의 윤리적 리더십의 조절효과는 성과회피성향에 한해서 규명되었다. 즉, 구성원들의 성과회피성향의 수준과 관계없이 팀장의 윤리적 리더십이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 OCB가 더욱 높은 것을 알 수 있다.

본 연구의 학문적 및 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 목표성향 하위영역의 독립성을 강조하는 선행연구[2][28][36]와 달리, 국내 연구는 학습성향 중심으로 연구가 진행되어 목표성향의 3개 하위요인이 친사회적 행동, 학습전략 및 업무성과 등 HRM에 주는 개별적인 효과에 대한 연구가 제한적이었다. 본 연구는 목표성향의 3가지 하위차원이 인지적 과정의 핵심변인 중 하나인 자기유능감과 OCB에 주는 개별적인 효과를 규명하여 목표성향 연구영역의 확장에 기여하였다. ① 자기유능감 및 OCB에 대한 학습성향의 긍정적인 효과는 학습성향의 자기규제기능에 대한 선행연구[3][4][30]와 맥을 같이 한다. 즉, 높은 학습성향은 조직 내 실제 목표달성을 위한 새로운 기술을 학습 및 개발하도록 내재적 동기부여되어 구성원 자신의 유능감이나 역할 외 행동을 강화하게 된다. 따라서 HRM 차원에서 높은 학습성향을 지닌 구성원들을 지원할 수 있는 차별화된 역량 프로그램이 개발되어야 하며, 이에 적합한 보상 및 평가시스템이 설계 및 운영되어야 하겠다. ② 특히, 성과회피성향이 성과증명성향에 비해 자기규제행위 변인에 더욱 부정적인 영향을 준다는 선행연구[3]와 달리, 본 연구에서는 성과증명성향과 성과회피성향은 다른 결과를 보였다. 먼저, 성과증명성향은 성과성향의 긍정성을 강조한 선행연구[2][3]와 유사하게 자기유능감 및 OCB에 긍정적인 영향을 보였다. 이는 성과증명성향의 부정적 영향이나 관계를 규명하지 못한 선행연구[38][41]와

는 다른 결과이다. 즉, 성과증명성향은 자신의 역량에 대한 타인의 호의적인 평가를 유도하는 욕구가 높다는 주장[2][9]과 같이, 자신의 역량을 더욱 발휘하고자 하며, 역할 외 행동에도 노력을 경주하게 된다. 이러한 연구결과는 목표성향이 독립적으로 구분되어야 한다는 VandeWalle[28]와 Elliot과 McGregor[36]의 주장을 재확인한 결과라 하겠다. 따라서 HRM 차원에서 이러한 성향의 구성원들은 성과증명가능한 업무에 배치할 필요가 있으며, 도전적이고 협력적 업무에는 높은 학습성향을 지닌 구성원들과 공동으로 팀을 구성하는 것도 하나의 대안이라 하겠다. ③ 마지막으로 성과회피성향의 부정적 영향을 강조한 선행연구와 달리, 본 연구에서는 유의미한 결과를 보이지 않았다. 이는 성과회피성향의 부정적인 역할을 강조하는 선행연구[3][12][51]와 달리, 도전적인 과제를 회피하려는 성향이 모든 결과변인에 부정적 영향을 주지 않는다는 Davis et al.[68]의 연구와 같다. 즉, 호의적인 평가를 이끌어 낼 수 있는 OCB, 도움행동 등 자기관리를 높일 수 있는 성과변인에는 긍정적 영향을 줄 수 있다는 것이다. 따라서 목표성향의 다차원모델과 다양한 결과변인(예: 도움행동)에 대한 추가적인 연구가 필요하리 하겠다. 또한 HRM 차원에서 성과회피성향을 파악하여 개인의 목표성향을 보다 긍정적으로 개발할 수 있도록 단순히 목표제시보다는 구성원들의 동기부여과정과 연계된 교육프로그램의 개발과 채용 및 선발 등 효과적인 HRM방안을 수립해 나가야 하겠다.

둘째, 목표성향이 구성원들의 OCB로 이어지는 메커니즘에 대한 연구가 부족한 상황에서 본 연구에서는 목표성향(학습성향, 성과증명성향)과 OCB의 관계에서 자기유능감의 매개효과를 실증하였다. 즉, 목표성향(학습성향, 성과증명성향)은 OCB에 직접적으로 영향을 주기도 하지만 자기규제적 행위인 자기유능감을 매개로 하여 OCB에 간접적으로 영향을 주었다. 이는 사회인지이론에 기반하여 목표성향이 자기규제적 행동을 경유하여 조직성과에 영향을 준다는 선행연구[48][49]와 맥을 같이 한다. 이처럼 높은 학습성향과 성과증명성향은 도전정신이나 현재 수행하고 있는 업무에 대한 자신감이 자신의 역량에 대한 믿음(자기유능감)으로 연계되어 역할 내 행동을 넘어 역할 외 행동으로 연계된다. 학문

적으로 본 연구는 업무성과 등 역할 내 행동에 대한 학습성향의 직접효과에 초점을 둔 연구와 달리 구성원들의 목표성향이 역할 외 행동에 영향을 주는 메커니즘을 규명하여 선행연구의 확장에 기여하였다. 또한 HRM 차원에서 목표성향과 OCB를 연결하는 자기규제행위(예: 자기유능감)의 긍정적인 역할을 이해하여 구성원들의 목표성향과 연계된 자기규제행위 개발의 필요성을 제기하였다.

셋째, 본 연구의 가장 큰 기여는 OCB에 대한 성과회피성향의 부정적인 영향을 전환시키는 맥락적 변인으로 윤리적 리더십의 상호작용효과를 처음으로 규명하였다는 것이다. 즉, 성과회피성향의 심리적 위험을 제거할 수 있는 맥락적 변인으로 리더십의 중요성을 강조한 선행연구[69][70]에 근거하여 윤리적 리더십의 조절효과를 처음으로 실증한 점에서 연구의 의의가 있다 하겠다. 실증연구결과, 성과회피성향의 수준과 관계없이 팀장의 윤리적 리더십이 높은 집단은 낮은 집단에 비해, OCB가 전반적으로 높았다. 특히, 팀장의 윤리적 리더십이 높은 집단에서는 성과회피성향이 증가함에도 불구하고, 오히려 OCB가 강화되었다. 즉, 선행연구들은 성과회피성향의 부정적인 직접효과를 강조하지만, 구성원들의 동기부여과정에 중요한 역할을 하는 맥락적 변인인 윤리적 리더십이 성과회피성향을 효과적으로 관리가능하다는 것이다. 이는 성과회피성향을 지닌 구성원들이 윤리적 리더와 상호신뢰에 기반한 사회적 교환관계를 형성하고, 윤리적 리더가 역할모델(role model)로 실천하는 공정한 조직분위기로 도전적인 업무환경에서 발생될 수 있는 실패에 대한 심리적 위험(예: 이미지 및 자아존중감 손상)이 제거 및 관리할 수 있다는 것이다. 또한 윤리적 리더로부터 제공되는 새로운 기회와 이에 대한 공정한 평가에 대한 믿음으로 역할 외 행동을 강화하게 된다. 이러한 결과는 높은 성과회피성향을 지닌 구성원이 업무성과에 대한 책임을 면제받게 될 경우, 오히려 업무성과가 증가한다는 Davis et al.[68]의 주장과 맥을 같이한다. 따라서 목표성향은 윤리적 리더십, 책임감 등 다양한 맥락적 변인들에 의해서 관리될 수 있기 때문에, HRM 차원에서 목표성향을 효과적으로 관리할 수 있는 다양한 업무맥락에 대한 추가적인 연구와 관리방안이 필요하리 하겠다. 또한 목

표성향에 영향을 주는 윤리적 리더십의 역할을 이해하고, 새로운 과제 수행을 위한 팀 구성 등 인사배치에 구성원들의 목표성향을 고려하는 동시에 관리자들과의 윤리적 리더십 개발을 위한 교육프로그램 개발과 윤리적 조직문화 구축을 위한 대안마련이 필요하다.

위와 같은 시사점에도 불구하고 본 연구는 국내 기업 및 공공기관의 사무직 근로자를 대상으로 하였다는 점에서 본 연구결과를 다른 대상으로 확장하여 일반화시키기에 한계를 지니고 있다. 또한 Harman의 단일요인 검증으로 동일방법편의 문제가 심각하지 않았지만, 동일한 정보원으로부터 특정의 한 시점에 측정데이터를 취합 및 분석하여 동일방법편의 오류(common method bias)의 가능성이 존재할 수 있다. 향후 연구에서는 측정시점이나 설문대상으로 다르게 하는 등 측정도구를 보다 체계적으로 설계해야 하겠다. 특히, 목표성향의 결과변인으로 일반적 OCB만을 고려하여 성과성향(성과증명성향, 성과회피성향)이 다차원의 OCB에 미치는 영향을 고려하지 못했다. 즉, 조직시민행동의 다차원척도를 활용할 경우, 다양한 OCB(예: 상사, 동료, 조직, 고객지향 시민행동)에 대한 성취상황에 직면한 구성원들이 내리는 의사결정과정을 보다 폭 넓게 이해할 수 있을 것이다. 따라서 향후 연구에서는 OCB의 다차원척도를 활용하거나 도움행동 등 선제적 행동과 같은 다양한 결과변인에 대한 연구가 필요하다 하겠다. 마지막으로 금번 연구에서는 결과변인에 대한 목표성향의 효과를 강화하는 요인으로 팀장의 윤리적 리더십에 한정하여 연구를 수행하였다. 그러나 성취상황에서 보이는 구성원들의 목표성향은 보다 구체적이고 직접적인 맥락적변인(예: 상사 지원, 조직후원인식, 공정성 등)에 많은 영향을 받게 될 것이다. 따라서 향후 연구에서는 위에 언급한 보다 직접적인 맥락적인 변인과의 상호작용 효과에 대한 연구가 필요하다 하겠다.

참 고 문 헌

- [1] D. VandeWalle, "Goal orientation: Why wanting to look successful doesn't always lead to success?," *Organizational Dynamics*, Vol.30, No.2, pp.162-171, 2001.
- [2] S. B. Button, J. E. Mathieu, and D. M. Zajac, "Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.67, pp.26-48, 1996.
- [3] S. C. Payne, S. S. Youngcourt, and J. M. Beaubien, "A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net," *Journal of Applied Psychology*, Vol.92, No.1, pp.128-150, 2007.
- [4] D. Potosky and H. V. Ramakrishna, "The moderating role of updating climate perceptions in the relationship between goal orientation, self-efficacy, and job performance," *Human Performance*, Vol.15, No.3, pp.275-297, 2002.
- [5] 신수영, 박원우, "구성원의 목표성향이 행동 및 성과에 미치는 영향: 목표성향 하위영역의 독립적 메커니즘 탐색," *경영학연구*, 제42권, 제1호, pp.29-51, 2013.
- [6] P. Bobko and A. Colella, "Employee reactions to performance standards: A review and research propositions," *Personnel Psychology*, Vol.47, No.1, pp.1-29, 1994.
- [7] J. L. Farr, D. A. Hofmann, and K. L. Rigenbach, "Goal orientation and action control theory: Implications for industrial and organizational psychology. In C. L. Cooper & L. T. Robertson (Eds.)," *International review of industrial and organizational psychology*, Vol.8 (pp.193-231), New York: Wiley, 1993.
- [8] 이도화, 김미숙, "조직구성원의 목표성향이 창의적 과업성과에 미치는 영향," *인사-조직연구*, 제16권, 제2호, pp.63-94, 2008.
- [9] G. Chen and J. E. Mathieu, "Goal orientation dispositions and performance trajectories: The roles of supplementary and complementary situational inducements," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.106, No.1, pp.21-38, 2008.
- [10] J. F. Brett, M. Uhl-Bien, L. Huang, and M. Carsten, "Goal orientation and employee resistance at work: Implications for manager emotional exhaustion with the employee,"

- Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.89, pp.611-633, 2016.
- [11] C. S. Dweck, *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Philadelphia: Psychology Press, 2000.
- [12] C. L. Porath and T. S. Bateman, "Self-regulation: From goal orientation to job performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol.91, pp.185-192, 2006.
- [13] L. J. Rawsthorne and A. J. Elliot, "Achievement goals and intrinsic motivation: A meta-analytic review," *Personality and Social Psychology Review*, Vol.3, pp.326-344, 1999.
- [14] Y. Gong, M. Wang, J. Huang, and S. Y. Cheung, "Toward a goal Orientation-Based feedback-seeking typology: Implications for employee performance outcomes," *Journal of Management*, Vol.43, No.4, pp.1234-1260, 2017.
- [15] A. B. Bakker, P. Petrou, E. M. Op den Kamp, and M. Tims, "Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation." *Applied Psychology*, doi:10.1111/apps.12173, 2018.
- [16] 신수영, 박원우, "상사와 부하의 쌍(dyad) 관계에서 목표성향의 효과에 관한 연구," *경영학연구*, 제43권, 제3호, pp.613-637, 2014.
- [17] D. VandeWalle and L. L. Cummings, "A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process," *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, pp.390-400, 1997.
- [18] G. S. Leventhal, *What should be done with equity theory?*, Springer US, 1980.
- [19] A. Bandura, *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986.
- [20] A. Bandura, "Human agency and social cognitive theory," *American Psychologist*, Vol.55, pp.1175-1184, 1989.
- [21] A. Bandura, "Social cognitive theory of self-regulation," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.50, pp.248-287, 1991.
- [22] C. Schmitz and S. Ganesan, "Managing customer and organizational complexity in sales organizations," *Journal of Marketing*, Vol.78, No.6, pp.59-77, 2014.
- [23] A. E. Colbert and L. A. Witt, "The role of goal-focused leadership in enabling the expression of conscientiousness," *Journal of Applied Psychology*, Vol.94, No.3, pp.790-796, 2009.
- [24] J. Domingues, V. A. Vieira, and R. Agnihotri, "The interactive effects of goal orientation and leadership style on sales performance," *Mark Lett*, Vol.28, pp.637-649, 2017.
- [25] D. VandeWalle, "A goal orientation model of feedback-seeking behavior," *Human Resource Management Review*, Vol.13, No.1, pp.581-604, 2003.
- [26] A. Bedi, C. M. Alpaslan, and S. Green, "A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderates," *Journal of Business Ethics*, Vol.139, pp.517-536, 2016.
- [27] C. S. Dweck, "Motivational processes affecting learning," *American Psychologist*, Vol.41, pp.1040-1048, 1986.
- [28] D. VandeWalle, "Development and validation of a work domain goal orientation instrument," *Educational and Psychological Measurement*, Vol.57, No.6, pp.995-1015, 1997.
- [29] D. Day, S. Yeo, and D. J. Radosevich, "Comparing two- and three-factor models of goal orientation: A meta-analysis," Paper presented at the 18th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL, 2003.
- [30] D. VandeWalle, S. P. Brown, W. L. Cron, and J. W. Jr. Slocum, J. "The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: A longitudinal field test," *Journal of Applied Psychology*, Vol.84, No.2, pp.249-259, 1999.
- [31] P. R. Pintrich, "An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research," *Contemporary Educational Psychology*, Vol.25,

- pp.92-104, 2000.
- [32] G. Wang and R. G. Netemeyer, "The effects of job autonomy, customer demandingness, and trait competitiveness on salesperson learning, self-efficacy, and performance," *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol.30, No.3, pp.217-228, 2002.
- [33] D. F. Cellar, A. F. Stuhlmacher, S. K. Young, D. M. Fisher, C. K. Adair, S. Haynes, E. Twichell, K. A. Arnold, K. Royer, B. L. Denning, and D. Riester, "Trait goal orientation, self-regulation, and performance: a meta-analysis," *Journal of Business Psychology*, Vol.26, No.1, pp.467-483, 2011.
- [34] C. S. Hulleman, S. M. Schrage, S. M. Bodmann, and J. M. Harackiewicz, "A meta-analytic review of achievement goal measures: different labels for the same constructs or different constructs with similar labels?," *Psychological Bulletin*, Vol.136, No.3, pp.422-449, 2010.
- [35] C. S. Dweck and E. L. Leggett, "A social cognitive approach to motivation and personality," *Psychological Review*, Vol.95, pp.256-273, 1988.
- [36] A. J. Elliot and H. A. McGregor, "A 2x2 Achievement goal framework," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.80, pp.501-519, 2001.
- [37] S. W. J. Kozlowski, S. M. Gully, K. G. Brown, E. Salas, E. M. Smith, and E. R. Nason, "Effects of training goals and goal orientation traits on multidimensional training outcomes and performance adaptability," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.85, No.1, pp.1-31, 2001.
- [38] J. M. Phillips and S. M. Gully, "Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process," *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, pp.792-802, 1997.
- [39] D. Steele-Johnson, R. S. Beaugard, P. B. Hoover, and A. M. Schmidt, Goal orientation and task demand effects on motivation, affect, and performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, pp.724-738, 2000.
- [40] L. A. Bettencourt, "Change-oriented organizational citizenship behaviors: The direct and moderating influence of goal orientation," *Journal of Retailing*, Vol.80, No.3, pp.165-180, 2004.
- [41] S. I. W. Humborstad, C. G. L. Nerstad, and A. Dysvik, "Empowering leadership, employee goal orientations and work performance: A competing hypothesis approach," *Personnel Review*, Vol.43, No.2, pp.246-271, 2014.
- [42] D. J. Radosevich, V. T. Vaidyanathan, S. Y. Yeo, and D. M. Radosevich, "Relating goal orientation to self-regulatory processes: A longitudinal field test," *Contemporary Educational Psychology*, Vol.29, No.3, pp.207-229, 2004.
- [43] E. L. Deci and R. M. Ryan, "Intrinsic motivation and self-determination in human behavior," *Psychological Bulletin*, Vol.125, pp.627-668, 1985.
- [44] P. A. Creed, V. King, M. Hood, and R. McKenzie, "Goal orientation, self-regulation strategies, and job-seeking intensity in unemployed adults," *Journal of Applied Psychology*, Vol.94, No.3, pp.806-813, 2009.
- [45] P. M. Mangos and D. Steele-Johnson, "The role of subjective task complexity in goal orientation, self-efficacy, and performance relations," *Human Performance*, Vol.14, No.2, pp.169-186, 2001.
- [46] M. E. Gist and T. R. Mitchell, "Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability," *Academy of Management Review*, Vol.17, pp.183-211, 1992.
- [47] R. Kanfer, "Task-specific motivation: An integrative approach to issues of measurement, mechanisms, processes, and determinants," *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol.5, pp.237-264, 1987.
- [48] R. B. Miller, J. T. Behrens, B. A. Greene, and

- D. Newman, "Goals and perceived ability: Impact on student valuing, self-regulation, and persistence," *Contemporary Educational Psychology*, Vol.18, No.1, pp.2-14, 1993.
- [49] D. Johnson, R. S. Beauregard, P. B. Hoover, and A. M. Schmidt, "Goal orientation and task demand effects on motivation, affect, and performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, No.5, pp.724-738, 2000.
- [50] O. Janssen and N. W. Van Yperen, "Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction," *Academy of Management Journal*, Vol.47, pp.368-384, 2004.
- [51] J. K. Ford, E. M. Smith, D. A. Weissbein, S. M. Gully, and E. Salas, "Relationships of goal orientation, metacognitive activity, and practice strategies with learning outcomes and transfer," *Journal of Applied Psychology*, Vol.83, pp.218-233, 1998.
- [52] R. Kanfer, G. Chen, and R. D. Pritchard, (Eds.). *Work motivation: Past, present, and future*, New York, NY: Lawrence Erlbaum, 2008.
- [53] B. J. Avolio, W. Zhu, W. Koh, and P. Bhatia, "Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, No.8, pp.951-968, 2004.
- [54] 최병권, 전재욱, 원지현, 문형구, "목표지향성, 상사부하 교환관계, 부하 신뢰성 인식이 상사의 부하로부터의 부정적 피드백추구행동에 미치는 영향," *인사-조직연구*, 제19권, 제4호, pp.93-142, 2011.
- [55] A. K. Kohli, T. A. Shervani, and G. N. Challagalla, "Learning and performance orientation of salespeople: the role of supervisors," *Journal of Marketing Research*, Vol.35, No.2, pp.263-274, 1998.
- [56] E. G. Harris, J. C. Mowen, and T. J. Brown, "Re-examining salesperson goal orientations: personality influencers, customer orientation, and work satisfaction," *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol.33, No.1, pp.19-35, 2005.
- [57] M. Brown, L. K. Treviño, and D. A. Harrison, "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing," *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol.97, No.2, pp.117-134, 2005.
- [58] D. M. Mayer, M. Kuenzi, R. Greenbaum, M. Bardes, and R. B. Salvador, "How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.108, No.1, pp.1-13, 2009.
- [59] G. Hirst, D. V. Knippenberg, and J. Zhou, "A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity," *The Academy of Management Journal*, Vol.52, No.2, pp.280-293, 2009.
- [60] N. Yadav and S. Dixit, "A Conceptual Model of Learning Agility and Authentic Leadership Development," *Journal of Human Values*, Vol.23, No.1, pp.40-51, 2017.
- [61] 공혜원, 전병준, 김효선, "감정조절전략과 조직시민행동의 관계에 대한 심리적 주인의식의 조절효과," *조직과 인사관리연구*, 제39권, 제3호, pp.59-85, 2015.
- [62] F. K. Yao and S. Chang, "Do individual employees' learning goal orientation and civic virtue matter? A micro-foundations perspective on firm absorptive capacity: The micro-foundations of firm absorptive capacity," *Strategic Management Journal*, Vol.38, No.10, pp.2041-2060, 2017.
- [63] P. M. Podsakoff and D. W. Organ, "Self-reports in organizational research: Problems and prospects," *Journal of Management*, Vol.12, pp.531-544, 1986.
- [64] R. M. Baron and D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social

psychological research,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.6, p.1173, 1986.

- [65] A. F. Hayes, *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*, New York: The Guilford Press, 2013.
- [66] J. Cohen and P. Cohen, *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*, Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1983.
- [67] L. S. Aiken and S. G. West, *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*, Sage, Thousand Oaks, CA, 1991.
- [68] W. D. Davis, N. Mero, and J. M. Goodman, “The interactive effects of goal orientation and accountability on task performance,” *Human Performance*, Vol.20, No.1, pp.1-21, 2007.
- [69] A. E. Colbert and L. A. Witt, “The role of goal-focused leadership in enabling the expression of conscientiousness,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.94, No.3, pp.790-796, 2009.
- [70] C. Schmitz and S. Ganesan, “Managing customer and organizational complexity in sales organizations,” *Journal of Marketing*, Vol.78, No.6, pp.59-77, 2014.

북 경 수(Kyoung Soo Bok)

정회원



- 2017년 8월 : 단국대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
- 1999년 ~ 현재 : 고용노동연수원 선임연구원(고용노동교육)

〈관심분야〉 : 리더십, 조직행동, 인사(노사관계)

저 자 소 개

박 재 춘(Jae Chun Park)

정회원



- 2004년 2월 : 단국대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
- 2009년 8월 : 한국노동교육원 교수
- 2009년 9월 ~ 현재 : 단국대학교 상경대학 경영학부 부교수

〈관심분야〉 : 리더십, 조직행동, 인사(노사관계)